

Received: 8.01.2021
Accepted: 30.04.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 229-237
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6108
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Lukasz Paron^{*}
ORCID: 0000-0002-5865-6622

REGULACJA ZATRUDNIENIA NIEPRACOWNICZEGO CZY PRAWO ZATRUDNIENIA?

REGULATION OF CIVIL LAW EMPLOYMENT OR EMPLOYMENT LAW?

Streszczenie

Wykonywanie pracy na podstawie innej niż stosunek pracy przybiera rozmaite postaci. Najczęściej odbywa się na podstawie stosunków cywilnoprawnych, które cechuje zasada swobody umów, czego konsekwencją jest możliwość swobodnego ukształtowania treści stosunku prawnego. Ostatnie lata znamionuje jednak stopniowe zwiększanie regulacji zatrudnienia niepracowniczego realizowanego na podstawie umów cywilnoprawnych. Wprowadzanie minimalnej stawki godzinowej, ograniczenie zatrudnienia w handlu w niedziele i święta, świadczenie pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych czy dużo wcześniejsze szerokie przyznanie praw pracowniczych wykonawcom umów o pracę nakładczą, a nade wszystko objęcie prawem do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy każdego, kto wykonuje pracę, uzasadnia stawianie pytań o dalszy kierunek zmian.

Słowa kluczowe: zatrudnienie niepracownicze, zatrudnienie cywilnoprawne, prawo zatrudnienia, regulacja zatrudnienia cywilnoprawnego

Summary

Performance of work on a basis other than an employment relationship takes various forms. Predominantly, it takes place based on civil law relationships, which are characterised by the principle of freedom of contract, which results in the possibility of freely shaping the content of any such legal relationship. However, recent years are marked by a gradual increase in regulations of employment other than based on contracts of employment, i.e. based on civil law contracts. Introducing a minimum hourly wage, limiting employment in trade on Sundays and public holidays, providing temporary work under civil law contracts or the much earlier widespread granting of employment rights to contractors in the putting-out system and, above all, granting the right to safe and hygienic working conditions to everyone who performs work justifies asking questions about future developments.

Keywords: employment other than based on contracts of employment, civil law employment, employment law, regulation of civil law employment

^{*} mgr; Uniwersytet Wrocławski. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: lukparon@gmail.com

WPROWADZENIE

Rynek pracy w ostatnim okresie podlega ciągłym przeobrażeniom. Niewątpliwie zasadnicze zmiany zaczęły dokonywać się po upadku poprzedniego systemu społeczno-gospodarczego, które jednak się nie zakończyły, a można wręcz zaryzykować tezę, że uległy intensyfikacji. Jedną z głównych tendencji było zdecydowane przesunięcie ciężaru podstaw nawiązania stosunku prawnego będącego podstawą świadczenia pracy ze stosunku pracy na rzecz zatrudnienia o charakterze niepracowniczym, a mówiąc ściślej – cywilnoprawnym. Rynek zatrudnienia obfituje w pracę świadczoną na podstawie umów zlecenia, umów o świadczenie usług, umów agencyjnych, umów o dzieło, realizację tzw. samozatrudnienia. Dokonujące się procesy społeczno-rynkowe wymusiły na ustawodawcy podjęcie działań regulacyjnych również w obszarze pracy świadczonej w tej formie. Rozwiązania przyjmowane przez ustawodawcę nie są jednak, jak się wydaje, jednolite i konsekwentne. Powstaje wobec tego naturalne pytanie o perspektywę takich działań i zamierzeń w dalszym horyzoncie czasowym i ewentualną możliwość stawiania kwestii kompleksowej regulacji tej materii, co bywa określane mianem prawa zatrudnienia¹. Złożoność i trudność problematyki wynika bowiem przede wszystkim z okoliczności bardzo zróżnicowanych form świadczenia pracy realizowanych w ramach zatrudnienia niepracowniczego, tj. cywilnoprawnego. Wydaje się, że jest to największa trudność dla możliwości wyłonienia jednolitej regulacji prawnej w postaci nowej dziedziny prawa². Powstaje naturalne pytanie o możliwość wypracowania spójnej regulacji, ale może przede wszystkim pytanie o celowość takiego zabiegu.

1. OCHRONA PRACY

Norma konstytucyjna przewiduje wprost, iż praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej³. Sformułowanie przepisu nie wskazuje na rozróżnienie pracy ze względu na podstawę prawną jej świadczenia. Jak zauważa B. Banaszak⁴, Konstytucja wyraża się o pracy w jej najszerszym znaczeniu, a więc zarówno w ramach stosunku pracy, umów cywilnoprawnych, wolontariatu, a nawet na własny użytek, np. w gospodarstwie rolnym. Autor zauważa dalej, że ochrona pracy, w rozumieniu przepisu konstytucyjnego, nie oznacza konkretnych praw podmiotowych, ale „(...) obejmuje ogół środków i podejmowane przez władze publiczne działania dla zapewnienia szacunku dla pracy i przyjmowania rozwiązań prawnych czyniących z niej podstawę egzystencji człowieka, zapewnieniu trwałości samego stosunku pracy oraz bezpiecznych warunków jej wykonywania, ochronę świadczenia za pracę, a także zapobieganie bezrobociu”⁵. Podobne zapatrywanie na problem prezentuje A. Sobczyk⁶, zauważając jednocześnie, że umiejscowienie deklaracji o ochronie pracy w art. 24 Konstytucji, w rozdziale I, stanowi podniesienie ochrony do najwyższej rangi. Nie bez znaczenia jest zauważenie, że zagadnienia ochrony pracy są przedmiotem innych norm konstytucyjnych, jak np. artykuł 65 i 66.

¹ Tezę o możliwości wykształcenia tzw. prawa zatrudnienia postawiła M. Gersdorf w *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.

² Wnikliwą analizę problemu wyłonienia prawa zatrudnienia przeprowadza B. Ćwiertniak w *System prawa pracy*. t. I: *Część ogólna*, Warszawa 2017, podr. *Prawo pracy czy prawo zatrudnienia?*

³ Artykuł 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483, ze sprost. i zm.).

⁴ B. Banaszak, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Komentarz*, Warszawa 2009, s. 140-141.

⁵ Tamże, s. 141.

⁶ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, t. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 46 i n.

Interesujące jest w tym kontekście, że odniesienia do zatrudnienia nie koncentrują się wyłącznie na pracowniku, a raczej na pracy. Przedmiotem kontrowersji bywa zagadnienie prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę wyrażone w art. 65 ust. 4 Konstytucji⁷⁸. Obecna regulacja prawa zawarta w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁹ zasadniczo rozwiązała te wątpliwości¹⁰. Szczególnym przykładem szerokiej ochrony przyznanej przez normy konstytucyjne jest postanowienie zawarte w art. 66, zgodnie z którym każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Treść normy konstytucyjnej ma bardzo szerokie znaczenie, ale jej rozwinięcie w art. 304 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu pracy budzi już zastrzeżenia¹¹. Niewątpliwie jednak przepis obejmuje również osoby zatrudnione na podstawie stosunków cywilnoprawnych, ale nie tylko.

Przytoczone przykłady norm konstytucyjnych uzasadniają dostrzeżenie perspektywy ochrony pracy w sposób szeroki, z uwzględnieniem również zatrudnienia pozapracowniczego, realizowanego na podstawie umów cywilnoprawnych. Ochrona ta jednak, a zwłaszcza jej postać, na gruncie już obowiązujących przepisów przedstawia się stosunkowo niejednorodnie, co tym bardziej rodzi wątpliwości, jak powinna przebiegać regulacja prawa zatrudnienia¹².

2. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Szczególnym obszarem zainteresowania w zakresie regulacji zatrudnienia niepracowniczego jest zagadnienie wynagrodzenia. Jak zauważa M. Świącicki¹³, nie tylko pracownicy, ale również zleceniobiorcy, wykonawcy, usługodawcy czy chałupnicy za podstawę swojej egzystencji mają dochód z pracy. Z tego już tylko powodu istotne jest zwrócenie uwagi na realizację konstytucyjnego założenia ochrony pracy, a także minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nowelizacja ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wprowadziła do polskiego porządku prawnego koncepcję tzw. minimalnej stawki godzinowej¹⁴. Rozwiązanie to jest dość nowatorskie, albowiem dokonano znaczącej ingerencji w przebieg stosunków o charakterze cywilnoprawnym i to ponadto w zasadniczym wymiarze, tj. ekonomicznym¹⁵. Nie bez znaczenia jest również fakt, że regulacja nie tylko ustala poziom płacy minimalnej, co z perspektywy ochrony pracobiorcy jest pozytywne, ale określa również sposób realizacji zobowiązania, częstotliwość wypłaty, a nawet wymaga dokumentowania ilości przepracowanej pra-

⁷ Problem ten akcentuje B. Banaszak, opowiadając się jednak za przyznaniem prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę również osobom zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy.

⁸ Również A. Sobczyk uznaje prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę jako wynikające z ustawy zasadniczej – A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, t. II: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 39 i n.

⁹ Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207.

¹⁰ Rozwiązanie nadal jest jednak nie w pełni jednolite, albowiem nie przyznano prawa do wynagrodzenia minimalnego osobom wykonującym pracę na podstawie umowy o dzieło, co rodzi pytanie o całościowość przyjętej regulacji, o czym będzie mowa nieco dalej.

¹¹ Patrz np. M. Raczkowski, *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 66-70.

¹² Interesujące uwagi w tym obszarze przedstawia B. Cwiertniak w *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 67 i 68.

¹³ M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 9.

¹⁴ Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016, poz. 1265).

¹⁵ Zagadnienie problemu dopuszczalności ingerencji ustawodawcy w sferę kontraktową dostrzega A. Tomanek w *Status osoby samozatrudnionej w świetle znowelizowanych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 1, s. 13-20.

cy dla weryfikowania prawidłowości dokonywanych m.in. przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Trudność podejmowanych działań jest skomplikowana właśnie ze względu na złożoność stosunków cywilnoprawnych, które są podstawą świadczenia pracy. Kluczowym problemem w tym kontekście wydaje się być sygnalizowana przez K. Walczaka¹⁶ materia odpłatności umów cywilnoprawnych i umów o świadczenie usług. Autor podnosi, że odpłatność umowy zlecenia nie jest jej cechą immanentną i wskazuje na brzmienie art. 735 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny¹⁷. Zgodnie ze wskazaną normą prawną, jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. Stąd też K. Walczak wskazuje, że objęcie ustawą o minimalnym wynagrodzeniu umów zlecenia wymagałoby przede wszystkim zmian w Kodeksie cywilnym, która stanowi w istocie regulację wprowadzającą tę umowę do systemu prawa cywilnego. Należy jednocześnie zwrócić uwagę na fakt, że przepis wskazuje, iż to właśnie z umowy lub z okoliczności ma wynikać nieodpłatność, a nie na odwrót. P. Machnikowski¹⁸ zwraca uwagę, że brak postanowienia o obowiązku zapłaty wynagrodzenia przez zleceniodawcę nie oznacza wcale braku takiego obowiązku. W takiej sytuacji zasadnicze znaczenie ustawa przypisuje okolicznościom zawarcia umowy. Jeżeli warunki, praktyka postępowania pomiędzy stronami będą wskazywały na nieodpłatny charakter świadczenia pracy, wówczas z tytułu realizacji zlecenia nie będzie przysługiwało wynagrodzenie. W przeciwnym przypadku przyjmujący zlecenie zachowa prawo do wynagrodzenia. W kontekście dywagacji poświęconych odpłatności zlecenia nie można pominąć brzmienia art. 8a ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Jak zauważa E. Maniewska¹⁹, przytoczone regulacje ograniczyły swobodę umów w zakresie możliwości realizacji nieodpłatnych zleceń czy usług. Spełnienie pozostałych przesłanek ustawowych, w zakresie podmiotowym oraz przedmiotowym, czyni niemożliwym skuteczne zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia.

Ustawodawca wpływa również pośrednio na sposób realizacji zobowiązania poprzez objęcie osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia, umów o świadczenie usług, ale i umów agencyjnych, obejmując je ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych²⁰. Zasady dokonywania wpłat oznaczają w istocie uszczuplenie wynagrodzenia wypłacanego pracobiorcy, ale również obciążają budżet powierzającego pracę²¹. Jest to kolejna ingerencja ustawodawcy w treść zobowiązania cywilnoprawnego, z którego zwolnienie może nastąpić na skutek decyzji podmiotu podejmującego się świadczenia pracy (rezygnacja z PPK), ale już nie ma takiej możliwości podmiot organizujący pracę. Zastanawiające jest również to, że ustawa objęła zakresem stosowania wiele umów cywilnoprawnych z pominięciem umów o dzieło.

Interesujące jest również rozwiązanie, zgodnie z którym regulacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę dotyczy umów o świadczenie usług oraz umów zlecenia, natomiast pomija

¹⁶ K. Walczak, *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, część 1, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 8, s. 399 i n.

¹⁷ Tekst jedn. Dziennik Ustaw z 2020 r. poz. 1740.

¹⁸ P. Machnikowski, [w:] E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. II, Warszawa 2004, s. 374.

¹⁹ E. Maniewska, *Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia za pracę w umownych stosunkach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 36.

²⁰ Dz.U. z 2018 r., poz. 2215, z późn. zm.

²¹ Kontrowersje nt. PPK interesująco ujmuje np. M.J. Zieliński w *Pracownicze plany kapitałowe – nowa forma zabezpieczenia społecznego? Wybrane kontrowersje na tle ustawy o PPK*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 11, s. 2-9.

umowy o dzieło czy umowy agencyjne²². Pominięcie umów o dzieło wydaje się zmuszać do refleksji w kontekście obowiązującego wciąż rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą²³.

Jak zauważa się w literaturze²⁴, umowa o pracę nakładczą jest umową prawa cywilnego, z wieloma pierwiastkami przynależnymi prawu pracy. Forma wykonywania pracy jest bardzo zbliżona do umowy o dzieło, albowiem rozliczenie wynagrodzenia co do zasady następuje wyłącznie za pracę wykonaną, która polega na wytwarzaniu produktów z powierzonych materiałów lub surowców. W szczególności dostrzec można regulację zagadnienia wynagrodzenia za pracę wykonaną, włącznie z wyjątkowym rozwiązaniem konstrukcji prawa do wynagrodzenia o charakterze postojowym, co wyrażono w § 11 ww. rozporządzenia²⁵. Szczególnie interesujące, w kontekście konstytucyjnej ochrony pracy, jest założenie prawodawcy wyrażone w § 3 rozporządzenia. Zobowiązuje ono nakładcę do takiej organizacji pracy, aby jej wykonawca otrzymał co najmniej najniższe wynagrodzenie, jeżeli praca nakładcza jest wyłącznym lub głównym źródłem utrzymania. W kontekście formułowanych uwag o zabiegach uniformizacyjnych, dokonywanych przez ustawodawcę w stosunku do umownych stosunków zatrudnienia²⁶, warto przypomnieć, że rozporządzenie odnosi wiele zagadnień regulacji płacowych z kodeksu pracy do wynagradzania wykonawców²⁷. Nie bez znaczenia jest przyznanie wykonawcom prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego²⁸. Wiele wątpliwości związanych jest z oceną zakresu regulacji stosunków cywilnoprawnych, w szczególności stopnia ingerencji w rozwiązania typowe dla stosunku pracy w prawo cywilne, a szczególności w przebieg realizacji kontraktów cywilnoprawnych. M. Barański i B. Mądrzycki²⁹ dostrzegają niebezpieczeństwo rozmycia granic reżimów świadczenia pracy, tj. cywilnoprawnego i prawnopracowniczego, i wskazują na wyłanianie się hybrydowych rozwiązań, legalizujących nieprawidłowości na naszym rynku pracy. Problemy te w ocenie Autorów mają znaczenie zarówno teoretyczne, jak i praktyczne. Uwagi poczynione przez Autorów w odniesieniu do koncepcji doby czy zakresu stosowania ustawy wobec kontraktów menedżerskich tym bardziej uzasadniają pytania o możliwość wypracowania regulacji adekwatnej dla różnorodności podstaw świadczenia pracy o charakterze cywilnoprawnym.

²² Również E. Maniewska wydaje się dostrzegać problem i sygnalizować konieczność podjęcia analizy zagadnienia – E. Maniewska, *Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia...*, s. 28. Problem był również sygnalizowany przez Sąd Najwyższy na etapie formułowania opinii do projektu ustawy, s. 2, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/2B4B4692D149D147C1257FEE003BBAFD/%24File/600-002.pdf>

²³ Dz.U. z 1976, nr 3, poz. 19, ze zm.

²⁴ Na przykład M. Bosak-Sojka, [w:] *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 922; M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 110.

²⁵ Tak na to zagadnienie zapatruje się M. Bosak-Sojka, [w:] *Prawo pracy. Rozporządzenia...*, s. 948, a nieco odmiennie M. Gersdorf w *Prawo zatrudnienia...*, s. 110.

²⁶ E. Maniewska, *Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia...*, s. 28-38.

²⁷ Np. art. 78 § 1, art. 82, 83, 84-91, a nawet 92 Kodeksu pracy.

²⁸ § 14 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą. Interesujące z perspektywy gwarancji prawa do odpoczynku jest rozwiązanie ujęte w projekcie indywidualnego Kodeksu Pracy, w którym samozatrudnionemu ekonomicznie zależnemu przyznano prawo do tzw. przerwy w świadczeniu usług wraz z prawem do wynagrodzenia urlopowego, a ponadto przewidziano prawo do 1 dnia wolnego w każdym tygodniu; art. 180 i 181 projektu indywidualnego Kodeksu pracy, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

²⁹ M. Barański, B. Mądrzycki, *Ustalenie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 3, s. 23-30.

3. CZAS PRZEPRACOWANY I CZAS ODPOCZYNKU

Tendencja ustawodawcy, aby regulacjami typowymi dla prawa pracy normować zatrudnienie cywilnoprawne, jest widoczna również w przypadku czasu pracy. Oprócz wspomnianej regulacji dotyczącej obowiązku ewidencjonowania przepracowanych godzin, wynikających z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę³⁰, regulację pracy cywilnoprawnej przyniosła również ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni³¹. Normy prawne przewidziane w ustawie zakazały bowiem powierzania pracy zatrudnionym, tj. osobom świadczącym pracę na podstawie umów prawa cywilnego. Podejmowanie działań w określonych obszarach aktywności ludzkiej, związanej z prowadzeniem działalności gospodarczej, powinno znaleźć głębokie uzasadnienie aksjologiczne. Wątpliwości co do podstaw sformułowania zakazu powierzania pracy w handlu oraz powierzania czynności związanych z handlem sygnalizują K. Jaśkowski i E. Maniewska³². Zastrzeżenia może budzić ograniczenie realizacji konstytucyjnej zasady wolności gospodarczej. Autorzy podkreślają, że jej ograniczenie powinno następować wyjątkowo, przez inne zasady konstytucyjne, a takich brak w odniesieniu do pracy w handlu. P. Nowak sygnalizowała również kwestię wpływu ustawy na handel w miejscowościach turystycznych, dla których aktywność zleceniobiorców była nie do przecenienia³³.

Rozważania o czasie pracy osób zatrudnionych cywilnoprawnie muszą również uwzględniać zagadnienie prawa do odpoczynku, które to prawo jest prawem człowieka. Jego realizacja w ramach kontraktów cywilnoprawnych nasuwa wiele pytań³⁴. A. Zwolińska³⁵ wskazuje na problemy związane z definiowaniem tego prawa. W szczególności podnosi kwestię art. 66 ust. 2 Konstytucji, który wypowiedając się o dniach wolnych od pracy, płatnych urlopowach oraz normach pracy, wiąże je z osobą pracownika. Autorka dostrzega wciąż aktualną dyskusję o sposób pojmowania pracownika w ustawie zasadniczej, wskazując w kontekście przepisu zarówno poglądy utożsamiające go ze statusem pracowniczym, jak również prezentuje poglądy przeciwnie. Wskazuje również na pośrednie stanowisko T. Liszcz, zgodnie z którym pojęcie pracownika nie musi być rozumiane wąsko, aczkolwiek nie można ignorować różnic podmiotowych wyrażonych w art. 66 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji. Godzi się przypomnieć, że ustęp 1, przyznając prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, posługuje się sformułowaniem „każdy”, natomiast w odniesieniu do konstrukcji związanych z odpoczynkiem posługuje się już pojęciem „pracownik”. Nie powinno umknąć analizie użycie dwóch odrębnych sformułowań w tym samym artykule i należy uznać to za zabieg zamierzony. Powstaje jednak pytanie o skutki takiego rozwiązania. Słusznie zauważa Autorka³⁶, że problem realizacji prawa do odpoczynku będzie występował w przypadku zobo-

³⁰ Rozwiązania tam proponowane jako żywo przypominają rozwiązania typowe dla prowadzenia ewidencji czasu pracy.

³¹ Tekst jedn. Dz.U. 2018, poz. 305, ze zm.

³² K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Wolne niedziele w handlu – podstawowe zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9, s. 30.

³³ P. Nowak, *Ograniczenie handlu w niedziele, święta i niektóre inne dni w sektorze turystycznym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 5, s. 34-40.

³⁴ M. Gersdorf postuluje wręcz wprowadzenie prawa do odpoczynku w wymiarze zarówno rocznym, jak i dobowym – M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 189-190.

³⁵ A. Zwolińska, *Prawo do odpoczynku a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 54-66;

³⁶ Tamże.

wiązań, gdzie praca musi być świadczona osobiście, a dodatkowo istnieje trwały czasowo związek pomiędzy podmiotami. Prawo do odpoczynku może być więc realizowane na podstawie postanowień umownych i można pozostawić to autonomicznym decyzjom podmiotów zawierających stosunek cywilnoprawny. Nie zawsze jednak tak się dzieje. Istnieje co najmniej kilka przykładów, w których ustawodawca oddziałuje regulacyjnie na przebieg stosunku cywilnoprawnego w zakresie prawa do odpoczynku. Tak się dzieje w przypadku wspomnianych wykonawców pracy nakładczej, kierowców świadczących pracę poza stosunkiem pracy³⁷, ale również osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych³⁸. Sytuacja osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w ramach pracy tymczasowej jest tym bardziej interesująca, ponieważ w stosunku do nich, na podstawie art. 25a ust. 1, stosuje się część unormowań typowych dla pracowników tymczasowych. Dodatkowo ust. 2 i 3 art. 25a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych reguluje wydawanie zaświadczeń o pracy tymczasowej, stanowiącej swoiste skrócone quasi-świadcstwo pracy. Wydaje się, że poddanie regulacji zatrudnienia tymczasowego, w przypadku realizacji na podstawie umów cywilnoprawnych, świadczy o postępującej złożoności zachodzących stosunków społecznych i wymusza refleksję nad kierunkami rozwoju prawa w ogólności.

4. PRACA BEZPIECZNA I HIGIENICZNA

Szczególnego podniesienia wymaga kwestia regulowania procesu świadczenia pracy cywilnoprawnej w kontekście prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Konstytucyjna reguła przyznająca to prawo każdemu³⁹, bez względu na podstawę świadczenia pracy, nie budzi wątpliwości i znajduje swój szczególny wyraz w art. 304 Kodeksu pracy. Ustawodawca jednak nie realizuje w sposób precyzyjny sposobu realizacji tego prawa wobec osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. M. Raczkowski⁴⁰ stawia zarzut, że artykuł 304 Kodeksu pracy nie wyraża ścisłej koncepcji obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie w stosunku do nie-pracowników, powinni byli realizować pracodawcy oraz przedsiębiorcy. Odesłanie do art. 207 § 2 Kodeksu pracy, w ocenie Autora, stanowi przerzucenie ciężarów interpretacji na podmioty stosujące prawo, co musi wywoływać niepewność zarówno o pracobiorców, jak i powierzających pracę.

PODSUMOWANIE

Wydaje się, że ostatnia z poczynionych uwag ilustruje tendencje, jakie można dostrzec w polskim prawodawstwie w zakresie regulacji zatrudnienia cywilnoprawnego. Podejmowane w ostatnich latach działania nierzadko wynikają z potrzeb społecznych, obserwacji zmieniającego się rynku pracy, niekiedy wręcz sytuacji patologicznych, jednak nie mają charakteru systemowego. Działania te są działaniami celowanymi w tym znaczeniu, że są ukierunkowane na rozwiązanie zdefiniowanego konkretnie problemu, ale nie są rozwiązaniem spójnym i cało-

³⁷ Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn. Dz.U. z 2019, poz. 1412).

³⁸ Artykuł 25b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563)

³⁹ B. Banaszak, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej...*, s. 342.

⁴⁰ M. Raczkowski, *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy...*, s. 66-70.

ściowym. Jak zauważa M. Gersdorf⁴¹, celem ustawodawcy obejmującego coraz częściej umowy cywilnoprawne rozwiązaniami typowymi dla prawa pracy jest udzielenie wykonawcom pracy tych umów ochrony takiej, z jakiej korzystają pracownicy. Jest to realizacja wspomnianego wyżej obowiązku konstytucyjnego, wyrażonego wprost w art. 24, 65 czy 66 Konstytucji. Różnorodność stosowanych rozwiązań, chociażby wyrażająca się w zakresie podmiotowym, uzasadnia tezę o trudności wypracowania jednolitego metodologicznie sposobu regulacji. Wielość więzi cywilnoprawnych, ich złożoność, nade wszystko założenie swobody umów, nakazuje ostrożne kreowanie norm ochronnych, jednak przepisy Konstytucji wydają się zobowiązywać do ich podejmowania. Wydaje się jednak, że wyzwania w tym zakresie będą się zwiększały. M. Skąpski⁴² wskazuje również na potrzebę nowego spojrzenia na funkcje ochronne prawa pracy, tak aby spełniało należycie pokładane w nim nadzieje. Jednocześnie, co trafnie ujmuje A.M. Świątkowski⁴³, prawo pracy zmienia się intensywnie pod wpływem rozwoju procesów społecznych, zmian technologicznych obejmujących tzw. czwartą rewolucję przemysłową. Zmieniające się otoczenie społeczno-gospodarcze uzasadnia proces wprowadzania nowych regulacji dla zatrudnienia cywilnoprawnego, jednak jak szeroki będzie zakres dokonywanych zmian, a zwłaszcza czy zdeterminuje wyłonienie się nowej dziedziny prawa, zależy od rozwoju sytuacji.

Bibliografia

Literatura:

Banaszak B., [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009.

Barański M., Mądrycki B., *Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 3.

Bosak-Sojka M., [w:] *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, Warszawa 2020.

Ćwiertniak B., *Prawo pracy czy prawo zatrudnienia?*, [w:] *System prawa pracy*, tom I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.

Gersdorf M., *Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1.

Jaśkowski K., Maniewska E., *Wolne niedziele w handlu – podstawowe zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9.

Machnikowski P., [w:], *Kodeks cywilny, Komentarz, t. II*, red. E. Gniewek, Warszawa 2004.

Maniewska E., *Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia za pracę w umownych stosunkach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1.

Nowak P., *Ograniczenie handlu w niedziele, święta i niektóre inne dni w sektorze turystycznym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 5.

⁴¹ M. Gersdorf, *Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 2-5.

⁴² M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006, s. 389 i n.

⁴³ A.M. Świątkowski, *Digitalizacja prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 3, s. 11-18.

Raczkowski M., *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1.

Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006.

Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, t. I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.

Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, t. II: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013.

Świątkowski A.M., *Digitalizacja prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 3.

Święcicki M., *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.

Tomanek A., *Status osoby samozatrudnionej w świetle znowelizowanych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 1.

Walczak K., *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*. Część 1, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 8.

Zieliński M.J., *Pracownicze plany kapitałowe – nowa forma zabezpieczenia społecznego? Wybrane kontrowersje na tle ustawy o PPK*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 11.

Zwolińska A., *Prawo do odpoczynku a zatrudnienie cywilnoprawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1.

Wykaz aktów prawnych:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, z późn. zm.).

Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976, nr 3, poz. 19, ze zm.).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483, ze sprost. i zm.).

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207).

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563).

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn. Dz.U. z 2019, poz. 1412).

Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016, poz. 1265).

Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (tekst jedn. Dz.U. 2018, poz. 305, ze zm.).

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215, z późn. zm.).